

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting, baik dalam organisasi swasta, sosial, maupun pemerintahan. Segala proses dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, mulai dari pengambilan keputusan, proses implementasi keputusan sampai pada tahap proses evaluasi, semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Salah satu hal terpenting untuk mencapai terlaksananya kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai di setiap unit organisasi. Hal ini merupakan permasalahan sekaligus tantangan utama yang harus dihadapi para manajer dan setiap pegawai, karena keberhasilan sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan baik jangka panjang maupun jangka pendek, sangat ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas setiap pegawai.

Mengatur manusia sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai perasaan, status, keinginan dan latar belakang heterogen yang dibawa kedalam setiap orang. Manusia tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin-mesin, modal, dan lain-lain. Manusia sebagai pegawai tidak hanya alat dalam proses produksi melainkan sebagai makhluk sosial yang unik, dengan sifatnya yang khas dan memiliki berbagai kebutuhan. Oleh karena Sumber Daya Manusia tidak diperlukan sama dengan faktor-faktor produksi yang lain yang merupakan benda mati.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu manajer hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Manajer yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Saat ini organisasi di Indonesia berusaha untuk menjawab tantangan, yaitu menemukan cara-cara guna meningkatkan kinerja dari para pegawainya semaksimal mungkin. Pada saat banyak organisasi yang mengalami kesulitan dalam mengatasi perilaku para pegawainya, belakangan ini banyak organisasi yang kebingungan mencari solusi untuk memperbaiki semangat pegawainya agar bekerja lebih baik. Hal

tersebut menyebabkan aktivitas-aktivitas yang harus terfokus pada pegawainya untuk memacu mereka bekerja lebih giat. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Faktor manusia sebagai tenaga kerja didalam organisasi memegang Pengaruh yang teramat penting sebagai pemutar roda produksi dalam organisasi.

Uraian di atas, dapat dipahami bahwa suatu motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Mengenai hal tersebut telah dilakukan penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, TBK Cabang Kota Makassar” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Tbk. Hal tersebut juga dilakukan oleh Reni Marsinta tahun 2009 yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung” di mana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel motivasi. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai teruji.

Kedua hasil penelitian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pada penelitian ini memfokuskan pengkajian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Akan tetapi, penelitian yang akan dilakukan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin dan Reni Marsinta. Dalam penelitian ini berfokus kepada peran seorang pemimpin di dalam memberikan motivasi kepada para pegawai dengan fokus yang berbeda dari peneliti terdahulu. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin dan Reni Marsinta, apakah berlaku juga terhadap organisasi yang ditempati untuk penelitian saat ini karena dengan melihat orientasi dalam suatu organisasi, para pemimpin memiliki gaya masing-masing di dalam menjalankan roda organisasinya serta memiliki cara yang berbeda memperlakukan para pegawai dalam memberikan perintah untuk melaksanakan pekerjaan kantor.

Usaha untuk meningkatkan suatu kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan suatu kinerja adalah bagaimana memotivasi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Motif yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam mencapai apa yang menjadi tujuan yang akan menjadi sebab timbulnya kepuasan kerja.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di lingkungan sebuah organisasi pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia bukan sebagai mesin. Suasana batin/psikologis seorang pegawai sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Hal itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Seorang pemimpin perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja suatu organisasi atau tidak. Ketika pemimpin mengetahui kinerja para bawahannya maka organisasi akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu SDM pegawai telah berhasil dengan efektif, sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa yang memengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Manfaatnya terutama untuk menyusun program pengembangan mutu SDM. Motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Untuk hal tersebut seseorang perlu diberikan suatu motivasi yang dapat menggerakkan hati seseorang untuk dapat bekerja lebih baik. Motivasi diberikan dapat berupa suatu nasehat yang dapat membangkitkan semangat seseorang, atau pemberian penghargaan kepada pegawai dalam melakukan kinerja.

Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan, bahwa kondisi kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, masih terdapat sebagian pegawai yang kurang termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja dengan baik. Di buktikan kalau saat

ini masih banyaknya pekerjaan menumpuk tidak dikerjakan oleh pegawai yang dimana seharusnya pekerjaan itu telah selesai dikerjakannya. Selain daripada itu terlihat pula para pegawai hanya duduk sambil bercerita di saat jam kerja berlangsung hal itu di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya semangat kerja yang tidak ada, tidak memiliki pengetahuan terhadap apa yang ingin dikerjakan, sehingga tanpa disadari hal ini akan berpengaruh terhadap suatu tujuan organisasi.

Setiap pegawai mempunyai motivasi yang berbeda-beda, ada pegawai yang bekerja dengan motif untuk memperoleh upah tinggi, ada yang bekerja dengan motif memperoleh kesempatan pengembangan karier, serta masih banyak motif lainnya dapat mempengaruhi suatu peningkatan kinerja pegawai. Jadi pada dasarnya, penyebab pegawai melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi pegawai tersebut untuk bekerja. Jika pegawai termotivasi untuk bekerja, maka kinerja akan cenderung untuk lebih baik dan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan menjadi baik.

Mengingat pentingnya masalah motivasi pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga tertarik untuk meneliti keberhasilan suatu organisasi yang memberikan motivasi kepada para pegawainya dalam bekerja, yaitu para pegawai yang bekerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut mencoba untuk mengadakan penelitian tentang pemberian motivasi terhadap suatu kinerja pegawai dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalahnya yaitu “masih lemahnya motivasi di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan”. Berikut ini dikemukakan beberapa pertanyaan penelitian:

- a. Seberapa tinggi tingkat motivasi pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?
- b. Seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi dengan kinerja pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian, yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dengan kinerja pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?

#### **D. Manfaat Penelitian.**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Untuk memperkaya dan menambah pengetahuan tentang pentingnya suatu motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya program studi Ilmu Administrasi Negara.
- 2) Sebagai salah satu masukan bagi yang ingin melakukan penelitian lebih jauh tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

##### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Sebagai sumber informasi atau bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait secara langsung guna penetapan kebijakan khususnya dalam Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi para pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.